



Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Pembinaan Karir Pegawai Berbasis Aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram

Risma Maya Kinanti^{1*}, Asrin¹, Dadi Setiadi¹

¹ Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

DOI: [10.29303/jpap.v9i2.807](https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.807)

Sitasi: Kinanti, R. M., Asrin, & Setiadi, D. (2025). Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Pembinaan Karir Pegawai Berbasis Aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram. (*JPAP*) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 9(2), 178–184. <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.807>

*Corresponding Author:

Risma Maya Kinanti, Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan,
Pascasarjana, Universitas Mataram,
Mataram, Indonesia.

Email: rismamayakinanti1@gmail.com

Abstrak: Berkembangnya teknologi dan diperbaharunya kurikulum pendidikan mengharuskan banyak dilaksanakannya pelatihan, workshop, maupun seminar untuk menunjang kemampuan pendidik maupun tenaga pendidikan untuk menyesuaikan diri sehingga mutu pendidikan bisa terus meningkat. Human capital investment yang merupakan istilah dari pemberian pelatihan, workshop ataupun pendidikan untuk meningkatkan kapasitas pekerja adalah perlu diberikan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mengetahui seperti apa proses human capital Investment itu, maka dilakukanlah penelitian ini. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian emperis, yaitu penelitian dengan adanya data-data di lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada sekolah menengah yang berada di Kota Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan dan pengelolaan human capital Investment di sekolah-sekolah Kota Mataram telah berjalan dengan baik ditandai dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pada kegiatan-kegiatan seperti workshop, Kombel (Komunitas Belajar), MGMP, tutor sejawat, pelatihan, & Webinar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pembinaan Karir Pegawai, Aplikasi SIMPEG.

Pendahuluan

Kepemimpinan kepala dinas memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Di tengah dinamika perubahan sosial, ekonomi, dan politik, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci sukses dalam mengelola instansi pemerintah (Zulfahmi et al., 2020). Kepala dinas sebagai pemimpin utama memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan berbagai kegiatan, merumuskan kebijakan, serta memastikan penyelenggaraan program dan layanan publik yang berkualitas.

Pembinaan karir pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di setiap organisasi, termasuk dalam lingkup Dinas Pendidikan (Suryani & Foeh, 2020). Pembinaan karir yang efektif akan mendorong peningkatan kinerja dan motivasi pegawai, serta meningkatkan loyalitas terhadap instansi tersebut (Lina, 2018). Salah satu alat yang dapat digunakan untuk mendukung pembinaan karir adalah sistem informasi kepegawaian berbasis

aplikasi, yang dapat membantu memonitor dan mengeloladata pegawai dengan lebih efisien. Dalam praktiknya, pembinaan karir pegawai di dinas pendidikan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kurangnya program pengembangan karyawan, kesenjangan dalam kesempatan karir, dan keterbatasan sumber daya (Rusaldy, 2022). Oleh karena itu pemerintah meluncurkan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian yang disingkat SIMPEG.

Pemerintah telah mengeluarkan peraturan mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri. Pasal 1 (ayat 1) dalam peraturan tersebut menjelaskan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengelola dan menyimpan informasi terkait kepegawaian suatu organisasi atau instansi. Beberapa komponen utama dalam SIMPEG yaitu data pegawai yang dimana SIMPEG menyimpan informasi detail

mengenai setiap pegawai, seperti nama, NIP (Nomor Induk Pegawai), NIK (Nomor Induk Kependudukan), jabatan, golongan, masa kerja, riwayat pendidikan, dan riwayat pelatihan (Sadat, 2019). SIMPEG bertujuan untuk memudahkan proses administrasi kepegawaian, meningkatkan efisiensi, dan memberikan data yang akurat dan terintegrasi mengenai pegawai dalam suatu institusi. SIMPEG memungkinkan proses pemutakhiran data secara online, sehingga informasi pegawai tetap terjaga kebaruan dan akuritasnya. Pembaruan data dapat dilakukan oleh pegawai sendiri (misalnya, melaporkan riwayat pelatihan baru) atau oleh pihak berwenang yang ditunjuk (Bahar et al., 2021).

SIMPEG dapat menghasilkan berbagai laporan terkait kepegawaian, seperti laporan kehadiran, laporan daftar pegawai, laporan evaluasi kinerja, dan sebagainya. Laporan ini membantu manajemen dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis (Widyawan & Idris, 2021).

SIMPEG dapat diintegrasikan dengan sistem penggajian untuk menghasilkan perhitungan gaji dan tunjangan sesuai dengan data kepegawaian yang ada. Hal ini membantu dalam meminimalkan kesalahan dan mengurangi waktu pemrosesan penggajian.

Aplikasi SIMPEG juga diterapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Mataram. Dinas Pendidikan Kota Mataram menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang digunakan dalam penyediaan data, informasi maupun dasar dalam pengambilan keputusan terkait kepegawaian. Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian (SIMPEG) sebagai salah satu layanan *E-Government* di Dinas Pendidikan Kota Mataram diharapkan mampu untuk mengatur dengan lebih mudah segala bentuk urusan kepegawaian di lingkup pemerintahan yang ada di daerah, menyediakan informasi yang lebih mudah untuk diakses dan lebih akurat.

Berdasarkan hasil observasi awal, terlihat bahwa langkah-langkah sosialisasi pembinaan karir masih terbatas, dan belum mencapai seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Beberapa masalah yang terlihat dalam sosialisasi pembinaan karir adalah minimnya program pelatihan, kurangnya promosi dan penyebaran informasi secara terbuka, serta minimnya pendekatan personal terhadap pegawai untuk membahas karir dan aspirasi mereka. Dampak dari kurangnya sosialisasi karir ini dapat menyebabkan pegawai tidak menyadari kesempatan yang ada untuk pengembangan karir, sehingga kurang termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, tingkat penggunaan aplikasi SIMPEG oleh Dinas Pendidikan Kota Mataram masih rendah. Aplikasi SIMPEG memiliki peran penting dalam pengelolaan data kepegawaian, seperti informasi pegawai, dan

administrasi lainnya. Dengan menggunakan aplikasi SIMPEG, diharapkan proses administrasi kepegawaian menjadi lebih efisien dan transparan. Selain itu, sebagian besar pegawai masih enggan atau tidak terampil dalam menggunakan aplikasi tersebut.

Dengan banyaknya jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram yang harus dikelola, keberadaan SIMPEG sangat diperlukan dalam mengelola segala bentuk administrasi kepegawaian. SIMPEG juga dapat mewujudkan pelaksanaan tertib administrasi. Segala data kepegawaian yang dibutuhkan tercantum dengan lengkap pada layanan aplikasi tersebut. Tertib administrasi kepegawaian sendiri dapat menguntungkan pegawai jika suatu saat pegawai yang bersangkutan

memerlukan data-data kepegawaian untuk kebutuhan tertentu.

Dalam mengatasi berbagai masalah tersebut, perlu adanya kepemimpinan dari Kepala Dinas. Kepemimpinan yang kuat dan proaktif dari Kepala Dinas dapat memberikan arahan yang jelas, menginspirasi, dan memberdayakan pegawai untuk mengambil langkah-langkah progresif dalam pengembangan karir mereka. Dalam era digital seperti sekarang, penerapan teknologi informasi, termasuk penggunaan aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian), dapat memfasilitasi pengelolaan data pegawai dan proses pembinaan karir dengan lebih efisien.

Penelitian tentang SIMPEG berkontribusi pada perbaikan keseluruhan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan administrasi, yang pada gilirannya dapat mendukung efisiensi, kualitas layanan, dan pertumbuhan karir pegawai. SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) memiliki kaitan yang erat dengan pembinaan karir pegawai. SIMPEG mencatat riwayat pendidikan, pelatihan, sertifikasi, pengalaman kerja, dan prestasi pegawai.

Informasi ini penting dalam mengidentifikasi potensi dan kebutuhan pengembangan karir pegawai. SIMPEG bisa digunakan untuk mencatat dan memantau penilaian kinerja pegawai. Data ini membantu pemimpin dalam mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan untuk masing-masing pegawai. Dengan menerapkan SIMPEG secara efektif, lembaga pemerintahan dapat meningkatkan pembinaan karir pegawai dengan memberikan akses mudah terhadap informasi yang relevan, serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan terarah dalam pengembangan karir.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini akan memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena pembinaan karir pegawai berbasis aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram dan melihatnya dari perspektif subjek penelitian. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti lebih fokus pada interpretasi makna dan konteks sosial dari data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian fenomenologi. Metode fenomenologi dipilih untuk menggali pemahaman mendalam tentang pengalaman dan makna subjek terkait dengan pembinaan karir pegawai melalui penggunaan aplikasi SIMPEG. Melalui metode ini, peneliti akan mencoba mencapai pemahaman yang mendalam tentang struktur esensial dan inti dari pengalaman subjek terkait fenomena pembinaan karir berbasis teknologi ini. Prosedur yang dilakukan yaitu hasil penelitian akan disusun dalam laporan penelitian yang berisi deskripsi tentang masalah, tujuan penelitian, metodologi, temuan-temuan, interpretasi, dan kesimpulan. Laporan akan memberikan gambaran komprehensif tentang pembinaan karir pegawai berbasis aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram dari perspektif kepala dinas dan pegawai. Penelitian ini fokus pada Peningkatan Kompetensi Pegawai Berbasis Aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data awal diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara kepada informan berupa informasi tentang peningkatan Kompetensi Pegawai Berbasis Aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram, Sedangkan data sekunder diperoleh melalui metode studi dokumentasi dengan mengumpulkan dokumen dan gambar terkait Peningkatan Kompetensi Pegawai Berbasis Aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Terdapat sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dengan cara mencari sumber asli dari informan, mencatat sumber data primer melalui observasi dan wawancara yang diperoleh dari perpaduan antara mendengarkan, melihat dan bertanya kepada informan (Sugiyono, 2016). Sumber data (informan) dalam penelitian ini adalah kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram, sekretaris Dinas Pendidikan Kota Mataram, Kasubag Dinas Pendidikan Kota Mataram, pegawai Dinas Pendidikan Kota Mataram, 2 Kepala Sekolah SD dan 4 orang guru. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif. Model analisis data deskriptif

kualitatif interaktif terdiri dari empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Kredibilitas, transferabilitas, reliabilitas, dan konfirmabilitas digunakan untuk memeriksa keabsahan data yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan peningkatan kompetensi pegawai yang dilakukan kepala dinas dalam pembinaan karir berbasis aplikasi SIMPEG di Dinas Pendidikan Kota Mataram yaitu dengan mengembangkan kompetensi intelektual pegawai. Kegiatan pengembangan kompetensi intelektual pegawai yang sudah dilakukan Dinas Pendidikan Kota Mataram berupa kegiatan Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup Dinas Pendidikan Kota Mataram. Kegiatan tersebut diikuti oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup Dinas Pendidikan Kota Mataram tingkat TK, SD, SMP di Kota Mataram. Akan tetapi kegiatan tersebut tidak dapat diinformasikan secara langsung dalam aplikasi SIMPEG karena terdapat keterbatasan fitur dalam aplikasi tersebut. Aplikasi SIMPEG ini digunakan oleh guru dan pengawas di Dinas Pendidikan Kota Mataram. Jumlah data pengajuan yang masuk pada aplikasi SIMPEG ini sekitar 766 orang dan yang sudah menyelesaikan pengajuan sejumlah 740 orang. Dinas Pendidikan Kota Mataram terus mengupayakan pengembangan Aplikasi SIMPEG agar dapat lebih efektif mencatat dan memantau kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi pegawai. Tujuan kedepannya adalah agar Aplikasi SIMPEG dapat memenuhi fungsi yang lebih luas, termasuk pelaporan dan pemantauan program pengembangan pegawai.

Dinas Pendidikan Kota Mataram telah melakukan upaya nyata dalam pengembangan kompetensi intelektual pegawai, salah satu kegiatan yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kompetensi intelektual pegawai adalah kegiatan Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup tingkat TK, SD, SMP di Dinas Pendidikan Kota Mataram yang dilaksanakan secara *offline* di aula Dinas Pendidikan Kota Mataram. Namun, kegiatan tersebut tidak dapat di dokumentasikan melalui aplikasi SIMPEG karena keterbatasan fitur dalam Aplikasi tersebut. Aplikasi SIMPEG menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya pemantauan dan pelaporan pengembangan kompetensi pegawai secara lebih efisien di masa depan.

Kompetensi Fisik melibatkan kesehatan fisik dan kesiapan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang membutuhkan kekuatan, daya tahan, dan mobilitas. Kesehatan fisik yang baik dapat berkontribusi pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Dalam

pemeliharaan kompetensi fisik pegawai yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram dilakukan dengan cara melaksanakan kegiatan senam yang diikuti oleh seluruh staf Dinas Pendidikan Kota Mataram. Kegiatan olahraga seperti senam atau jalan sehat ini dilakukan dengan tujuan untuk menjaga kesehatan setiap pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram. Kegiatan senam dilakukan dengan mengundang instruktur senam setiap 1 bulan sekali. Selain itu, pada saat jam istirahat biasanya staf pegawai yang ada pada lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram sering melaksanakan kegiatan ringan seperti bermain ping pong di aula kantor. Kegiatan tersebut bukan hanya tentang meningkatkan kesehatan fisik, tetapi juga tentang menciptakan suasana hati yang menyenangkan dalam bekerja. Upaya menjaga kesehatan fisik pegawai dianggap sebagai langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Kegiatan yang dilakukan dalam memelihara kesehatan fisik pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram hanya berupa kegiatan senam dan olahraga ringan berupa olahraga pancing yang diikuti oleh pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram meskipun demikian. Hal ini mencerminkan komitmen Dinas Pendidikan Kota Mataram dalam menjaga kesehatan fisik pegawai sebagai bagian dari upaya mencapai kinerja optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif. Dengan adanya kegiatan rutin dan perhatian terhadap kesehatan fisik, Dinas Pendidikan Kota Mataram berusaha menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Pengembangan kompetensi pribadi pegawai yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram dalam Pembinaan Karir Pegawai Berbasis Aplikasi SIMPEG yaitu dengan cara melakukan komunikasi terbuka pada setiap pribadi pegawai. Dalam pengembangan kompetensi pribadi ini Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram memberikan kebebasan kepada stafnya dalam berkomunikasi dan penyampaian program-program yang dibuat oleh kabin atau kasi kemudian disampaikan lagi pada stafnya.

Komunikasi terbuka yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram melalui apel rutin, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan terjaga dengan baik. Selain itu, kepala dinas juga mendukung pegawai dalam pengembangan kompetensi pribadi dan memberikan dukungan yang diperlukan. Hal ini mencerminkan komitmen Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan pengembangan pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

Setiap kegiatan sosial, pegawai selalu diikutsertakan secara langsung dalam menangani

kegiatan yang mendukung pengembangan kompetensi sosial pegawai. Dinas pendidikan kota Mataram selalu mendukung penuh kegiatan-kegiatan yang sifatnya membutuhkan suatu kerjasama tim yang baik dan tentunya bermanfaat bagi orang banyak salah satu contoh kegiatan sosial di lingkungan dinas pendidikan kota Mataram yang sudah dilakukan adalah kegiatan penyumbangan 1 butir telur untuk anak-anak yang menderita *stunting*.

Pada tahap ini menggambarkan bahwa Dinas Pendidikan Kota Mataram dalam mengembangkan kompetensi sosial pegawai dan mendorong mereka untuk berperan aktif dalam kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat. Dukungan dari kepala dinas dan kerjasama antar bidang menjadi faktor penting dalam upaya ini, yang pada akhirnya bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang lebih peduli dan empatik dalam lingkungan kerja.

Dalam setiap pengembangan kompetensi spiritual, pegawai selalu diikutsertakan secara langsung dalam menangani kegiatan yang mendukung pengembangan kompetensi spiritual mereka. Kegiatan spiritual rutin yang dilakukan di lingkungan dinas pendidikan kota Mataram berupa kegiatan Imtaq yang diikuti oleh seluruh staf yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram. Selain itu Dinas Pendidikan Kota Mataram juga mendapat jadwal setiap Jumat minggu pertama melaksanakan Imtaq di mushalla kantor walikota, dan untuk jumat ke dua dan ke empat kegiatan imtaq dilakukan pada mushalla Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Pengembangan kompetensi spiritual pegawai yang dilakukan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram berupa kegiatan Imtaq rutin yang dilaksanakan di Kantor Walikota ataupun di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram. Kegiatan Imtaq dilakukan sebagai salah satu upaya utama dalam pengembangan kompetensi spiritual pegawai. Meskipun belum ada kegiatan lain yang diimplementasikan secara resmi, kehadiran kegiatan Imtaq mencerminkan komitmen mereka terhadap pengembangan dimensi spiritual di lingkungan kerja.

Dukungan Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram dalam pengembangan kompetensi digital menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan proaktif dalam mengatasi tantangan teknologi. Dalam memastikan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram memiliki kompetensi dalam menggunakan teknologi digital dilakukan dengan melakukan evaluasi pekerjaan. Selain itu Dinas Pendidikan Kota Mataram juga menyediakan pelatihan dan program pengembangan khusus untuk memperkuat keterampilan digital pegawai.

Pengembangan kompetensi teknologi digital yang dilakukan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram berupa kegiatan evaluasi kerja, pelatihan, komunikasi terbuka, dan dukungan kepala dinas, dinas berusaha agar pegawai tetap sigap dalam mengikuti perkembangan teknologi yang terus berlanjut.

Aspek ini melibatkan pemimpin dalam upaya untuk membantu pegawai mengembangkan dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir pegawai. Pemimpin dapat merencanakan dan memberikan pelatihan yang relevan, mengarahkan pegawai pada proyek-proyek yang dapat meningkatkan kompetensi, serta memberikan umpan balik untuk membantu pegawai terus berkembang (Ismail & Nugroho, 2022). Pegawai merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan, organisasi memerlukan tenaga kerja yang ahli di berbagai bidang. Salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan mengembangkan kompetensi pegawainya. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan menjadi salah satu keharusan demi terciptanya mutu yang baik dalam suatu lingkungan, Asrin et al. (2021).

Peningkatan kompetensi pegawai dilaksanakan berdasarkan berbagai faktor sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi. Menurut pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram, hal pertama yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai adalah menganalisis kebutuhan pegawai dan permasalahan pegawai untuk dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mataram. Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram telah menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam berbagai aspek sebagai bagian dari pembinaan karir berbasis aplikasi SIMPEG. Dinas Pendidikan Kota Mataram telah mengambil langkah-langkah konkret dalam meningkatkan kompetensi intelektual, kesehatan fisik, kompetensi pribadi, kompetensi spiritual, dan kompetensi teknologi digital pegawai. Dengan meningkatkan kompetensi, pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif, Rosmaini dan Tanjung (2019). Hal ini dapat menghasilkan kinerja individu yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki kompetensi baik cenderung lebih produktif. Mereka dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, menghasilkan hasil yang lebih baik, dan berkontribusi secara positif terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Menurut Anggrasini et al., (2022) bahwa semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, akan semakin meningkatkan produktifitas mereka. Sebaliknya, jika kompetensi pegawai rendah, maka produktifitas mereka akan cenderung menurun.

Meskipun ada kendala dalam keterbatasan fitur Aplikasi SIMPEG, Dinas Pendidikan Kota Mataram berusaha untuk terus mengembangkannya agar dapat mencatat dan memantau program pengembangan kompetensi pegawai secara lebih komprehensif. Ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya pemantauan dan pelaporan yang efisien terkait dengan pengembangan kompetensi pegawai di masa depan. Seperti yang diungkapkan oleh Fitria et al., (2022) bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi akan menghasilkan pencapaian yang sejalan dengan tujuan dan target organisasi serta standar kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, mengingat pekerjaan yang semakin kompleks akibat perubahan teknologi dan persaingan antar organisasi yang meningkat, menjadi sangat penting untuk melakukan pengembangan kompetensi yang efektif dan pembinaan individu berbakat sesuai dengan kebutuhan pegawai. Upaya-upaya dalam menjaga kesehatan fisik pegawai, komunikasi yang terbuka, pengembangan kompetensi pribadi, pengembangan kompetensi spiritual, dan peningkatan kompetensi teknologi digital adalah bukti dari komitmen Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Semua langkah ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, pimpinan memastikan bahwa organisasi mereka siap menghadapi tantangan masa depan dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik, Basuki (2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ruhana (2019). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa implementasi SIMPEG di Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur telah berhasil dalam mengotomatisasi banyak aspek manajemen pegawai, termasuk rekam jejak pelatihan, evaluasi kinerja, dan perencanaan pengembangan kompetensi. Hal ini dilakukan dengan mengirim pegawai untuk menghadiri seminar atau diklat. Seminar dan diklat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperdalam pengetahuan mereka dalam bidang tertentu. Ini dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, membuat mereka lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka.

Peningkatan Kompetensi Pegawai yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram sudah tepat dalam pelaksanaannya, namun perlu adanya tindak lanjut dalam penerapannya pada aplikasi SIMPEG dalam melakukan pembinaan karir pegawai. Sebagaimana diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kota Mataram adalah salah satu instansi yang sangat baik dalam hal penggunaan teknologi di Kota Mataram.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang pembinaan karir pegawai di dinas pendidikan kota mataram dalam peningkatan kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Mataram direncanakan dan dilaksanakan dengan matang serta tidak asal-asalan. Berdasarkan wawancara dengan Kasubag dan Sekertaris di Dinas Pendidikan Kota Mataram, ada beberapa hal yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi pegawai yaitu dengan mengidentifikasi dan pengembangan Kompetensi Intelektual Pegawai, pemeliharaan kesehatan fisik pegawai, pengembangan kompetensi pribadi pegawai, pengembangan kompetensi sosial, pengembangan kompetensi spiritual dan pengembangan kompetensi teknologi digital, yang kemudian dianalisis untuk dijadikan sebagai bahan dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan penting mengenai Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Pembinaan Karir Pegawai Berbasis Aplikasi SIMPEG. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram selalu memotivasi serta memperhatikan pegawai dalam melaksanakan pembinaan karir, beberapa hal yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi pegawai yaitu dengan mengidentifikasi dan pengembangan Kompetensi Intelektual Pegawai, pemeliharaan kesehatan fisik pegawai, pengembangan kompetensi pribadi pegawai, pengembangan kompetensi sosial, pengembangan kompetensi spiritual dan pengembangan kompetensi teknologi digital, yang kemudian dianalisis untuk dijadikan sebagai bahan dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai. Kegiatan peningkatan kompetensi dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menambah pengetahuan pada bidang tertentu. Hal ini dapat meningkatkan keterampilan serta kompetensi pegawai dan membuat menjadi lebih produktif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan. Peningkatan Kompetensi Pegawai yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Mataram sudah tepat dalam pelaksanaannya, namun perlu adanya tindak lanjut dalam penerapannya pada aplikasi SIMPEG dalam melakukan pembinaan karir pegawai. Sebagaimana

diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kota Mataram adalah salah satu instansi yang sangat baik dalam hal penggunaan teknologi di Kota Mataram.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak, kepala dinas, tenaga kependidikan, dan dosen pembimbing yang sudah membimbing selama proses penelitian berlangsung.

Daftar Pustaka

- Anggrasini, N., Hermanto., & Suprayento, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Keyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat. *Unram Management Review*, 2 (2), 120-128. <http://ugentrev.unram.ac.id/.index.php/identification/articel/viev/256>
- Asrin, Linda, F. H., Syazali, M., Umar, & Wira, Z. A. (2021). Pelatihan Implementasi Budaya Mutu Berbasis Kearifan Lokal di SDN Gugus I Pemeang Lombok Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 488-493. <https://doi.org/10.31764/jpmb.v5i1.6484>
- Bahar, M. M., Nurwahid, M. S., Putra, S. A., Parenreng, J. M., Wahid, A., & Irmawati, I. (2021). Perancangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Berbasis Web Pada Universitas Negeri Makassar. *Journal of Embedded Systems, Security and Intelligent Systems*, 2(1), 1-6. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2817232>
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192. <https://doi.org/10.6578/tjis.v1i4.180>
- Fitria, F., Suryanto, S., & Mashuri, M. A. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan World Class Government. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 11(1), 42-53. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas/article/view/4339>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300-1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Ruhana, F. (2019). Implementasi Simpeg Dalam Kerangka Tertib Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur. *Media Bina Ilmiah*, 13(12), 1895-1911. <http://eprints.ipdn.ac.id/12051/>
- Sadat, A. (2019). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara. *Buletin Utama Teknik*, 14(3), 200-204.
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/but/article/view/1273>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Widyawan, D. C., & Idris, A. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 8(2), 125-136.
<http://dx.doi.org/10.52239/jar.v8i2.5206>
- Zulfahmi, Z., Nurzali, N., & Mukhlis, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 31-40.
<https://jrm2b.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrm2b/article/view/4>